

Даниленко Юлія Сергіївна

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри адміністративного та фінансового права, кандидат
юридичних наук*

ЩОДО СУТНОСТІ ОЦІНЮВАННЯ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Визначення поняття та сутності оцінювання у державній службі є неможливим без звернення до теоретичних напрацювань як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Водночас предметом дослідження вітчизняних учених-правників були здебільшого окремі питання оцінювання у державній службі, що розглядалися лише у межах вивчення інституту державної служби та ґрунтувалися на Законі України «Про державну службу» 1993 р.

У цілому, поняття «оцінювання» характеризується різнобічністю та багатоаспектністю, використовується у соціології, політології, теорії управління, кадровому менеджменті і є невід’ємним елементом інституту державної служби.

Поняття «оцінювання» походить від французького *evaluation* та перекладається як ціна, вартість. У звичайному слововживанні цим словом позначають визначення ціни, вартості, відповідності кого-, чого-небудь: наприклад, досить часто вживаються словосполучення «оцінювання послуг», «оцінювання працівників», «критерії оцінювання» та ін. Проте, у науці цей термін має дещо інше значення, оскільки кожній науці властивий свій категоріальний апарат, тобто сукупність взаємозалежних понять та категорій, які необхідні для дослідження найбільш якісних характеристик предмета пізнання.

Оцінювання у державній службі слід трактувати у широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні оцінювання у державній службі – це

законодавчо передбачений порядок визначення ефективності, результативності та дієвості функціонування інституту державної служби в цілому, діяльності окремих органів державної влади, їх структурних підрозділів, результатів службової діяльності державних службовців та відповідності кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби встановленим показникам та критеріям. У вузькому розумінні оцінювання у державній службі – це система матеріальних та процесуальних правових норм, що регулюють порядок діяльності уповноважених суб'єктів щодо визначення відповідності професійних та особистісних якостей кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби і державних службовців установленим показникам і критеріям.

Оскільки чинним законодавством України про державну службу застосовується поняття «оцінювання» лише у контексті «оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» та «оцінювання кандидатів на вакантні посади державної служби», думається, що розуміння оцінювання у державній службі завдяки вузькому підходу є логічним та доцільним.

Як уявляється, потребує кореляції термін «оцінювання» з терміном «оцінка», адже вони доволі часто вживаються поряд у практичній діяльності. У загальному розумінні, під поняттям «оцінювання» розуміється процес діяльності повноважних суб'єктів щодо визначення відповідності об'єкта оцінювання встановленим вимогам, а термін «оцінка» використовується для позначення результату, вираження підсумків указанного процесу.

Характерними особливостями оцінювання у державній службі (у його вузькому розумінні), що відрізняють його від інших видів перевірки професійної кваліфікації, особистісних якостей або результатів діяльності

варто вважати наступні: а) є законодавчо урегульованим порядком діяльності; б) здійснюється індивідуалізовано (стосовно кандидата на вакантну посаду державної служби або державного службовця); в) здійснюється стосовно особи, яка перебуває на конкретній посаді державної служби, або прагне її зайняти; г) здійснюється на засадах регулярності для оцінювання державних службовців і за необхідності – для оцінювання кандидатів; д) спрямовано на визначення відповідності рівня професійної компетентності особи вимогам профілю професійної компетентності.

Крім того, оцінювання у державній службі характеризується наявністю обов'язкових структурних складових, зокрема таких, як: 1) визначення цілей та мети проведення оцінювання; 2) визначення об'єкта оцінювання (здійснюється у залежності від етапу проходження державної служби); 3) визначення повноважних суб'єктів оцінювання; 4) визначення ключових показників та критеріїв оцінювання; 5) відбір методики проведення оцінювання; 6) розробка плану проведення оцінювання (може затверджуватися у формі рішення керівника державного органу); 7) проведення процедури оцінювання; 8) аналіз та узагальнення результатів оцінювання, розробка рекомендацій і попереднє узгодження їх з об'єктом оцінювання, а також оформлення оціночного документа об'єкта оцінювання за встановленою формою; 9) встановлення результатів оцінювання та строків виконання рекомендацій щодо їх використання із суб'єктами та об'єктами оцінювання.